
De wet van de passende dienstbetrekking in Europees perspectief

De wet van de passende dienstbetrekking stelt een aantal criteria voorop waarin bepaald wordt welke jobs passend zijn voor een werkloze. Passende betrekkingen kunnen afwijken van eerder uitgevoerde jobs of van de genoten scholing. Niet ingaan op passende betrekkingen kan onder meer leiden tot een verlies aan uitkeringen. Zowat alle OESO-landen hebben een wettelijk kader waarin gedefinieerd wordt wanneer een dienstbetrekking passend is voor een werkloze. In beleidsgericht onderzoek werd tot hier toe vooral veel aandacht gegeven aan het bestuderen van de generositeit van werkloosheidsuitkeringen (zie bijvoorbeeld OECD, 2006), maar kregen de zoekcriteria (of 'flexibiliteitseisen') die gesteld worden aan het verkrijgen van uitkeringen veel minder aandacht. In deze studie gaan we in op dit hiaat. Aan de hand van een clusteranalyse bij 25 Europese landen groeperen we landen met een gelijkaardig regime ten aanzien van de flexibiliteitseisen. Op die manier onderscheiden we zes groepen van landen. Vervolgens zoomen we in op het specifieke beleid van een land dat we als representatief nemen voor elk van de onderscheiden clusters. We eindigen deze bijdrage met enkele aanbevelingen gebaseerd op ons studiewerk.

Clusteranalyse bij 25 Europese landen

OESO-landen hebben over het algemeen een wetgevend kader rond drie vormen van flexibiliteitseisen; namelijk eisen met betrekking tot jobinhoud, geografische verplaatsing en loon (Hasselpflug, 2005; Grubb, 2001; Venn, 2012). Deze respectievelijke eisen impliceren dat de werkloze tot op

zekere hoogte ook moet ingaan op jobaanbiedingen (1) in andere beroepsgroepen dan deze van zijn vorige job(s) of die niet logisch volgen uit de genoten studie, (2) die een bepaalde pendeltijd vereisen of verhuis en (3) die een lager loon uitbetalen dan dat van de vorige job(s) of dan gebruikelijk is voor het uit te voeren beroep.

Naargelang het beleid van een land, kunnen deze flexibiliteitseisen en de bijhorende sancties anders ingevuld worden. Aan de hand van een clusteranalyse proberen we zicht te krijgen op welke Europese landen de flexibiliteitseisen en sancties even streng of toegevend invullen. Hiertoe doen we beroep op de indeling van Hasselpflug (2005) en Venn (2012) die vijf categorieën van striktheid onderscheiden ten aanzien van de sancties en de jobinhoudelijke en geografische flexibiliteitseisen. We passen een gelijkaardige indeling

toe op de flexibiliteitseisen op vlak van loon, om ook zo tot vijf striktheidsklassen te komen. Tabel 1 geeft een overzicht van de striktheidsklassen van elk van de drie flexibiliteitseisen en de sancties.

Venn (2012) geeft een samenvatting van de verschillende beleidsinvullingen van de flexibiliteitseisen en sancties voor de OESO-landen. Gebaseerd

Tabel 1.

Onderscheiden categorieën van striktheid van de flexibiliteitseisen

Jobinhoudelijke eisen	1	De werkloze kan jobaanbiedingen in andere beroepsdomeinen onvoorwaardelijk weigeren
	2	De werkloze kan jobaanbiedingen in andere beroepsdomeinen weigeren voor een periode van zes maanden of meer
	3	De werkloze kan jobaanbiedingen in andere beroepsdomeinen weigeren voor een periode van minder dan zes maanden
	4	Geen expliciete voorwaarden, maar de kwalificaties en werkloosheidsduur van de werkloze worden in rekening gebracht
	5	De werkloze moet alle jobaanbiedingen aanvaarden die hij/zij kan uitvoeren
Geografische eisen	1	Geen eisen
	2	De werkloze moet een dagelijkse pendeltijd tot twee uur per dag aanvaarden
	3	De werkloze moet een dagelijkse pendeltijd tot vier uur per dag aanvaarden
	4	De werkloze moet een dagelijkse pendeltijd van meer dan vier uur per dag aanvaarden
	5	De werkloze moet bereid zijn te verhuizen
Looneisen	1	De werkloze kan onvoorwaardelijk jobs weigeren met een ander loon
	2	De werkloze kan jobs met een ander loon weigeren voor een periode van zes maanden of meer
	3	De werkloze kan jobs met een ander loon weigeren voor een periode van minder dan zes maanden
	4	De werkloze kan jobs weigeren indien het loon niet hoger is dan de werkloosheidsuitkering of het minimumloon (geen tijdsrestricties)
	5	De werkloze moet alle jobs aanvaarden ongeacht het loon
Sancties	1	Nul tot vier weken
	2	Vijf tot negen weken
	3	Tien tot veertien weken
	4	Meer dan veertien weken
	5	Schorsing van werkloosheidsuitkeringen

Bron: gebaseerd op Venn (2012)

op deze beschrijving geven we een selectie van 25 Europese landen een score van een tot vijf op elk van de drie flexibiliteitseisen en sancties. In een volgende stap gebruiken we een hiërarchische en non-hiërarchische clusteranalyse om onze selectie van 25 Europese landen in clusters in te delen. Het resultaat van deze oefening is terug te vinden in tabel 2.

Cluster 1 bestaat uit Italië, Luxemburg, Polen, Portugal en Slowakije. De landen in deze cluster kenmerken zich door een strikt beleid op vlak van jobinhoudelijke en loonflexibiliteitseisen. De meeste landen uit deze cluster leggen op dat de werkloze alle jobaanbiedingen moet aanvaarden waar hij of zij capabel voor is, ongeacht de jobinhoud. Daarnaast moeten ook jobs die minder betalen dan de vorige job(s) aanvaard worden, zolang het loon ten minste even hoog ligt als de werkloosheidsuitkering of het minimumloon. Verder voeren landen

uit deze cluster een gematigd beleid ten aanzien van de geografische flexibiliteit. Een pendeltijd van maximaal vier uur per dag moet aanvaard worden door de werkloze. De flexibiliteitseisen worden begeleid door strenge sancties: een volledige schorsing van de werkloosheidsuitkeringen indien passende betrekkingen geweigerd worden.

Cluster 2 is samengesteld uit Finland, Nederland, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk. Deze landen kennen een strenge interpretatie qua looneisen. Een werkloze is verplicht alle jobaanbiedingen te aanvaarden ongeacht het aangeboden loon. De overige flexibiliteitseisen zijn meer gematigd. De meeste landen in deze cluster staan toe dat een werkloze jobs weigert in een andere beroepsgroep tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid. Ook jobs die meer dan vier uur pendeltijd per dag vragen mogen geweigerd worden. In tegenstelling tot de vorige cluster, zijn de begeleidende sancties

Tabel 2.

Resultaat clusteranalyse en scores op de verschillende flexibiliteitseisen

		Jobinhoudelijke eisen	Geografische eisen	Looneisen	Sancties
Cluster 1	Italië	4	3	5	5
	Luxemburg	4	3	4	5
	Polen	5	3	5	4
	Portugal	4	3	5	5
	Slovakije	3	3	5	5
	Gemiddelde	4	3	5	5
Cluster 2	Finland	3	3	5	2
	Nederland	2	2,5	5	1
	Zwitserland	4	3	5	2,5
	Verenigd Koninkrijk	3	2,5	5	2
	Gemiddelde	3	3	5	2
Cluster 3	België	2	3	4	3
	Bulgarije	2	2	5	4
	Griekenland	1	3	5	5
	Litouwen	1	3	5	4
	Roemenië	1	5	5	5
	Spanje	2	3	5	3
	Gemiddelde	1,5	3	5	4
Cluster 4	Tsjechië	4	5	5	4
	Noorwegen	5	5	5	2
	Slovenië	4	5	5	5
	Gemiddelde	4	5	5	4
Cluster 5	Oostenrijk	3	2	1,5	2
	Estland	3	2	3,5	1
	Frankrijk	3	1,5	2,5	1
	Gemiddelde	3	2	2,5	1
Cluster 6	Denemarken	5	3,5	1	1
	Duitsland	5	3	2,5	1
	Hongarije	5	3	4	2
	Zweden	4	3	1	1
	Gemiddelde	5	3	2	1

Bron: eigen berekeningen

relatief mild, met een opschorting van werkloosheidsuitkeringen van vijf tot negen weken.

Cluster 3 omvat België, Bulgarije, Griekenland, Litouwen, Roemenië en Spanje. Zoals het geval was in de beide voorgaande clusters, hebben deze landen een streng beleid op vlak van loon, met scores van vier of vijf op vijf. Dit houdt in dat een werkloze alleen jobs kan weigeren als het loon niet hoger is dan de werkloosheidsuitkering of het minimumloon

(België) of dat de werkloze jobs moet accepteren ongeacht het loon dat ze bieden (Bulgarije, Griekenland, Litouwen, Roemenië en Spanje). Landen in deze cluster zijn minder streng in hun geografische eisen en zelfs relatief mild in hun jobinhoudelijke eisen. Griekenland, Litouwen en Roemenië staan toe dat een werkloze jobs in andere beroepsgroepen voor onbepaalde tijd weigert, terwijl België, Bulgarije en Spanje dit aanvaarden voor een beperkte periode van zes maanden of meer. De sancties in

deze cluster variëren van mild (opschorting van de uitkeringen van tien tot veertien weken) tot streng (schorsing van uitkeringen voor onbepaalde tijd).

Cluster 4 bestaat uit Tsjechië, Noorwegen en Slovenië. Deze drie landen worden gekenmerkt door een streng beleid op alle drie de flexibiliteitseisen: een werkloze moet niet alleen alle jobs accepteren ongeacht de jobinhoud of het loon, maar moet ook bereid zijn om te verhuizen. Echter, de bijbehorende sancties verschillen in deze groep landen. Tsjechië en Slovenië hebben een opschorting van uitkeringen van meer dan veertien weken of onbepaalde tijd, terwijl in Noorwegen de werkloze het recht op uitkeringen verliest voor een beperktere periode van acht weken.

Cluster 5 is opgesteld uit Oostenrijk, Estland en Frankrijk. Het beleid in deze landen is het meest toegankelijk. Een werkloze kan jobs weigeren in andere beroepsgroepen voor een periode van minder dan zes maanden en kan eveneens jobs weigeren tegen een lager loon voor een periode van zes maanden en meer. De dagelijkse reistijd die aanvaard moet worden, bedraagt maximaal twee uur per dag. Bovendien behoren de sancties toegepast in deze landen ook tot de minst strenge en impliceren ze een schorsing van vijf tot negen weken.

Cluster 6 omvat de laatste 4 van de 25 opgenomen landen: Denemarken, Duitsland, Hongarije en Zweden. In tegenstelling tot cluster 1 tot 4, laten landen uit deze cluster een werkloze jobs met een ander loon weigeren voor onbepaalde tijd. Anderzijds is het beleid ten aanzien van jobinhoudelijke flexibiliteit strikter gezien werklozen alle jobs moeten accepteren die ze in staat zijn te doen zonder voorafgaande beschermingsperiode. De pendeltijd die werklozen moeten aanvaarden bedraagt maximaal vier uur per dag en is daarmee gelijkaardig aan de eisen gesteld in landen uit cluster 1 tot 3. De sancties voor het weigeren van jobaanbiedingen zijn eerder mild met een gemiddelde opschorting van werkloosheidsuitkeringen van vijf tot negen weken.

Bevraging publieke arbeidsbemiddelingsdiensten

We bekijken vervolgens hoe de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten (PES) omgaan met de

flexibiliteitseisen. Daartoe kozen we per cluster een representatief land en bevroegen we een hooggeplaatste werknemer van de publieke arbeidsbemiddelingsdienst van het land. Op die manier verzamelden we informatie uit zes landen: Luxemburg (cluster 1), Nederland (cluster 2), België (cluster 3), Noorwegen (cluster 4), Oostenrijk (cluster 5) en Denemarken (cluster 6). De bevraging vond plaats tussen mei en juli 2013. We houden hierdoor geen rekening met eventuele wijzigingen in de flexibiliteitseisen na deze datum. Het resultaat van deze bevraging wordt verkort weergegeven in tabel 3.

Beleidsaanbevelingen

Debat over de basisfundamenten van de flexibiliteitseisen is nodig

Op het eerste zicht volgt het clusteringresultaat zoals beschreven in het eerste deel van deze bijdrage geen duidelijke logica. Zo kunnen we de landen die deel uitmaken van een cluster niet linken aan specifieke welvaartsregimes (zie bijvoorbeeld Baldwin en Wyplosz (2004), die een Scandinavisch, Angelsaksisch, Continentaal en Mediterraan welvaartsmodel onderscheiden), noch vinden we een gemeenschappelijke noemer tussen de landen binnen elke cluster en hun arbeidsmarktprestaties of de generositeit van hun werkloosheidssysteem. Dit laatste is op zijn minst merkwaardig, aangezien het reduceren van de negatieve bijwerkingen van genereuze werkloosheidssystemen precies een van de belangrijkste theoretische redenen is om flexibiliteitseisen mee te rechtvaardigen (Grubb, 2001; Venn, 2012). Het verstrekken van genereuze werkloosheidsuitkeringen leidt tot een aantal negatieve effecten, zoals een langere gemiddelde werkloosheidsduur en een hoger geaggregeerd werkloosheidsniveau (OECD, 2006; Mortensen, 1977 en 1990). Hogere uitkeringen verminderen de kosten om werkloos te zijn en reduceren daarom vaak de zoekinspanningen, terwijl dit het minimumloon waartegen een werkloze bereid is te werken vaak inflatteert. Beide effecten zorgen voor een lagere kans en toegenomen duurtijd om een nieuwe job te vinden. Beleidsmakers hebben daarom nood aan begeleidende instrumenten die deze negatieve bijwerkingen terugdringen. Er wordt gesuggereerd dat de flexibiliteitseisen (en de daaruit voortvloeiende sancties) een van de belangrijkste instrumenten zijn die beleidsmakers

Tabel 3.

Schematisch overzicht bevraging representatief land per cluster

	België	Luxemburg	Nederland
Jobinhoudelijke eisen	Tot 2012 bedroeg de beschermingsperiode maximaal zes maanden. Na deze beschermings-periode is elke job passend, ongeacht de jobinhoud. De beschermingsperiode kan ingekort worden indien er slechte jobvooruitzichten zijn in het gekozen beroep. Na 2012 werd de beschermingsperiode ingekort tot vijf maanden of drie maanden (indien jonger dan dertig of minder dan vijf jaar werkervaring).	In principe worden alle jobs als passend beschouwd, ongeacht de jobinhoud. Er wordt wel rekening gehouden met de opleiding en werkervaring van de werkloze bij de gesuggereerde vacatures door consultants. Hoe dit gebeurt, wordt niet aangegeven.	Tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid mag de werkloze louter zoeken naar jobs in lijn met vorige bekleedde functies en op een zelfde scholingsniveau. Tussen zes en twaalf maanden werkloosheid, moeten jobs aanvaard worden op een lager niveau. Na twaalf maanden moet elke job aanvaard worden, ongeacht de jobinhoud.
Geografische eisen	De maximale pendeltijd bedraagt vier uur. Tot 2012 konden jobaanbiedingen binnen een straal van 25 km niet worden geweigerd, ongeacht de pendeltijd. Na 2012 wordt dit opgetrokken tot 60 km.	De maximale pendeltijd bedraagt twee en een half uur, ongeacht de pendelafstand. De pendeltijd kan ingekort worden op basis van de leeftijd of fysieke conditie van de werkloze.	De maximale pendeltijd bedraagt twee uur tijdens de eerste zes maanden werkloosheid. De pendeltijd kan uitgebreid worden indien een langere pendeltijd normaal was in de vorige job. Na zes maanden werkloosheid wordt de maximale pendeltijd opgetrokken tot drie uur per dag.
Looneisen	Het loon, verminderd met de transportkosten, dat aangeboden wordt in een nieuwe job, moet minstens gelijkwaardig zijn aan de werkloosheidsuitkering. Er wordt geen rekening gehouden met kosten op vlak van kinderopvang.	Het loon, verminderd met de transportkosten, dat aangeboden wordt in een nieuwe job, moet minstens gelijkwaardig zijn aan de werkloosheidsuitkering. Er wordt geen rekening gehouden met kosten op vlak van kinderopvang.	Werklozen met een bijstandsuitkering van de gemeente, moeten elke job aanvaarden ongeacht het loon. Normale uitkeringsgerechtigden mogen in de eerste zes maanden van werkloosheid jobs weigeren die niet in lijn liggen met het vorige loon (indien het marktconform was). Tussen de zes en twaalf maanden werkloosheid moet de uitkeringsgerechtigde een lager loon accepteren zolang het niet lager is dan de uitkering. Na twaalf maanden is elk loon passend.
Sancties	Zoekinspanningen worden beoordeeld door de RVA tijdens een interview na vijftien maanden (jonger dan 25 jaar) of eenentwintig maanden (ouder dan 25 jaar) werkloosheid. Indien de inspanningen niet voldoende zijn, wordt een actieplan opgesteld dat vier maanden later geëvalueerd wordt. Bij een negatieve beoordeling worden de uitkeringen ingetrokken en wordt een strenger actieplan opgesteld. Indien hier niet aan wordt voldaan, worden de uitkeringen definitief geschrapt.	Zoekinspanningen moeten bewezen worden tijdens de maandelijkse interviews. Er is echter geen specifieke eis naar hoe frequent de werkloze moet gesolliciteerd hebben. ADEM (l' Agence pour le Développement de l' Emploi) legt administratieve sancties op aan werklozen die niet voldoen aan de gestelde eisen. Deze sanctie behelst een schrapping van de werkloze gedurende twee maanden.	Zoekinspanningen worden geëvalueerd tijdens een interview na vier, zeven en tien maanden werkloosheid. Elke vier weken moeten minstens vier sollicitaties vermeld worden in het online dossier van de werkloze. Indien er geen voldoende motivatie is om hieraan niet te voldoen, wordt de werkloosheidsuitkering met 25% verminderd. Indien er de voorbije twee jaar reeds een soortgelijk incident voordeed, loopt de sanctie op tot 50%.
Extra info	<p>* Sinds 2011 worden de beroepsaspiraties, opgegeven door de werkloze, gescreend door consultants. Indien een beroep gekozen wordt met weinig arbeidsmarktkansen wordt de consultant verondersteld de werkloze aan te moedigen zijn/haar aspiraties te verruimen.</p> <p>* Er is geen info verkregen over hoe vaak een consultant een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Er is geen informatie verkregen over hoe goed werklozen de wet naleven.</p>	<p>* Er is geen info beschikbaar over hoe vaak een consultant een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Er is geen info beschikbaar over hoe goed werklozen de wet naleven.</p>	<p>* Er is geen info beschikbaar over hoe vaak een consultant een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Er is geen info beschikbaar over hoe goed werklozen de wet naleven.</p>

Tabel 3.
Schematisch overzicht bevraging representatief land per cluster (vervolg)

	Noorwegen	Oostenrijk	Denemarken
Jobinhoudelijke eisen	Alle jobs worden als passend beschouwd, ongeacht de jobinhoud.	De eerste 120 dagen van werkloosheid kunnen jobaanbiedingen niet in lijn met de jobinhoud van de vorige job geweigerd worden indien het loon minder dan 80% van het loon uit de vorige job bedraagt. Na deze periode, kunnen jobaanbiedingen enkel geweigerd worden als het loon minder dan 75% van het vorige bedraagt.	Alle jobs worden als passend beschouwd, ongeacht de jobinhoud.
Geografische eisen	De werkloze moet bereid zijn om te verhuizen of intensief te pendelen, ongeacht de pendelduur. Een uitzondering op deze regel is voorzien voor personen met een minder goede gezondheid, personen boven de zestig jaar of met zorgverplichtingen voor kinderen of partner. Deze laatste moeten een pendeltijd van maximaal twee uur per dag aanvaarden in een nieuwe job.	In geval van een voltijdse betrekking bedraagt de maximale te aanvaarden pendeltijd twee uur per dag. In geval van een deeltijdse betrekking bedraagt deze anderhalf uur per dag. In bepaalde omstandigheden wordt een langere pendeltijd toch opgelegd.	De maximale pendeltijd bedraagt drie uur tijdens de eerste drie maanden werkloosheid. De pendeltijd kan uitgebreid worden indien een langere pendeltijd normaal was in de vorige job. Na drie maanden werkloosheid moet de werkloze bereid zijn om meer dan drie uur te pendelen per dag.
Looneisen	Alle jobs moeten aanvaard worden, ongeacht de hoogte van het loon.	Tijdens de eerste 120 dagen van werkloosheid moet het aangeboden loon minstens 80% van dat in de vorige job bedragen. Na 120 dagen is deze grens 75%.	Jobaanbiedingen kunnen geweigerd worden indien het aangeboden loon niet overeenstemt met wat als een normale verloning wordt beschouwd in het gekozen beroep.
Sancties	Een werkloze kan gevraagd worden om de zoekinspanningen te bewijzen. Indien een werkloze een gepaste jobaanbieding niet aanvaardt, verliest deze de uitkering gedurende acht weken. Oudere personen of personen met een minder goede gezondheid of met zorgverplichtingen kunnen vrijgesteld worden van de flexibiliteitseisen en de bijhorende sancties. Het is de lokale consulent die beslist of een sanctie moet getroffen worden.	Gemiddeld gezien, moeten werklozen een keer per maand hun zoekinspanningen rapporteren, via het doorgeven van de gecontacteerde werkgevers als geschreven bewijs van verzonden sollicitatiebrieven. Indien niet voldaan wordt aan de flexibiliteitseisen worden de uitkeringen gedurende zes weken geschorst en bij herhaling gedurende acht weken. Indien drie keer een jobweigering gebeurt tijdens een periode van een jaar, wordt de werkloze helemaal geschrapt tot hij/zij weer aantoonbaar werkwillig te zijn.	Tijdens een eerste interview wordt een jobplan opgemaakt, waarin de zoekinspanningen geformuleerd worden. Elke drie maanden worden de inspanningen in het licht van het opgestelde plan geëvalueerd. De werkloze moet de gemaakte zoekinspanningen aantonen. Een sanctie van drie weken verlies aan uitkeringen volgt indien de werkloze niet voldoet aan de eisen. Wanneer er twee sancties worden opgelopen tijdens eenzelfde jaar, worden de uitkeringen volledig geschrapt.
Extra info	<p>* Er is geen info beschikbaar over hoe vaak een consulent een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Er is geen info beschikbaar over hoe goed werklozen de wet naleven.</p>	<p>* Er is geen info beschikbaar over hoe vaak een consulent een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Er is geen info beschikbaar over hoe goed werklozen de wet naleven.</p>	<p>* Er is geen info beschikbaar over hoe vaak een consulent een werkloze moet verwijzen naar concrete vacatures.</p> <p>* Een benchmarking systeem registreert hoe vaak een werkloze niet voldoet aan de flexibiliteitseisen. Er wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende types van eisen.</p>

hanteren om deze negatieve effecten te verminderen. De flexibiliteitseisen zouden werklozen immers harder doen zoeken naar werk, terwijl ze hun loon en andere jobeisen zouden inperken (Grubb, 2001; Venn, 2012). Het feit dat de generositeit van het werkloosheidssysteem niet vergelijkbaar is binnen de set van landen die behoren tot elke cluster is een verrassend resultaat. Dit roept vragen op naar de theoretische fundamenteën van de flexibiliteitseisen. Hoewel de flexibiliteitseisen een gemeenschappelijke achtergrond hebben (ze werden namelijk in het leven geroepen bij het ontstaan van het sociale zekerheidssysteem), hebben verschillende Europese landen andere regelgevingen bedacht, met geen traceerbare wetenschappelijke of theoretische motivatie achterliggend aan elke regel. We roepen daarom in eerste instantie op tot een debat over de fundamenteën van deze flexibiliteitseisen.

Onderzoek over de effecten van flexibiliteitseisen is nodig

De onduidelijkheid over waarom een bepaald land een bepaalde specifieke set van flexibiliteitseisen invoerde, wordt vergroot door het ontbreken van wetenschappelijk onderzoek dat het effect onderzoekt van een bepaalde flexibiliteitseis op hertewerkstellingsuitkomsten. In recent onderzoek (Vansteenkiste, 2014) probeerden we hieraan tegemoet te komen en gingen we de impact na van flexibel zoekgedrag bij Vlaamse werklozen op de kans en kwaliteit van hertewerkstelling. We vinden dat flexibele werklozen intensiever zoeken naar een nieuwe job, maar dat dit finaal niet resulteert in een hogere kans op werk. Flexibele Vlaamse werklozen lijken moeilijkheden te ondervinden om werkgevers te overtuigen dat ze een goede match zijn, aangezien ze meer werkgever-gerelateerde hindernissen ervaren in hun zoekproces. Dit leidt er toe dat flexibele werklozen gemiddeld *minder* jobaanbiedingen krijgen in vergelijking met werklozen die meer lineair zoeken. Daarnaast blijkt uit de analyses dat flexibel zoeken vaker leidt tot het terechtkomen in een job onder het niveau, wat op haar beurt resulteert in negatievere werkattitudes en welzijn. Flexibel zoeken naar werk kan daarom het risico verhogen op het volgen van een minder duurzaam loopbaanpad. Deze studie (Vansteenkiste, 2014) wijst op mogelijke gevaren van het stimuleren van werklozen om flexibel te zoeken zonder verdere begeleiding.

Echter, veel meer toekomstig onderzoek is nodig, aangezien deze studie enkel kortdurige, Vlaamse werklozen omvat en daarom niet de impact nagaat van specifieke sets van flexibiliteitseisen. We roepen op tot verder onderzoek waarin onderzocht wordt wat de impact is van het hanteren van verschillende beschermingsperiodes vooraleer een werkloze jobs moet aanvaarden die jobinhoudelijk, financieel of geografisch afwijken van voorgaande jobs of genoten studies. Daarnaast zou ook de impact van verschillende lengtes van de reistijd kunnen onderzocht worden, evenals de hoogte van het loon die in een nieuwe job aanvaard moet worden. Een experimenteel design, waarbij verschillende sets van werklozen een verschillende behandeling krijgen gedurende een bepaalde tijdsperiode, kan hierbij het overwegen waard zijn. Dit ontwerp kan immers gebruikt worden in verschillende landen waardoor ook de invloed van culturele factoren bestudeerd kan worden.

Monitoring en gelijke behandeling bij implementatie van de flexibiliteitseisen is nodig

Een van de opvallende resultaten bij de bevraging van de vertegenwoordigers van de diensten voor publieke dienstbemiddeling is dat vijf van de zes diensten niet weten in welke mate de flexibiliteitseisen door de consultants daadwerkelijk afgedwongen worden en door de werkzoekenden nageleefd. De enige uitzondering is Denemarken. In Noorwegen – het land dat de cluster vertegenwoordigt met het meest strenge beleid ten aanzien van werklozen – werd dit als volgt aangegeven:

“Ja, de werkzoekende wordt verwacht een gepaste job te aanvaarden, ongeacht het eerdere loon, de geografische locatie of de jobinhoud. Er zijn uitzonderingen op deze algemene regel, en hoewel de algemene regel van toepassing is, is het waarschijnlijk correct om te zeggen dat veel werkzoekenden de flexibiliteitseisen niet naleven. Dit gebeurt doordat een werkloze niet solliciteert voor een gepaste betrekking en/of een aangeboden job match niet aanvaardt. Hoe vaak dit gebeurt is onzeker. [...] Er is [momenteel] een debat over de mate waarin daadwerkelijk voldaan wordt aan de flexibiliteitseisen. Hoewel de flexibiliteitseisen duidelijk worden gecommuniceerd, is er onzekerheid over de

vraag of zowel de publieke arbeidsbemiddelingsdienst als de werkzoekende deze naleven.”

Bovendien weten de diensten voor arbeidsbemiddeling van deze landen niet hoeveel werklozen jaarlijks worden gesanctioneerd wegens niet-naleving van de eisen. Alleen Denemarken heeft een systeem van benchmarking dat statistieken verschaft over het aantal werklozen dat niet voldoet aan de eisen. Echter, er wordt in dit systeem geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende redenen voor het niet naleven van de eisen, waardoor ook de Deense respondent geen informatie kon verschaffen over het aantal werklozen dat niet voldoet aan de flexibiliteitseisen.

Het lijkt er daarom op dat de flexibiliteitseisen min of meer willekeurig kunnen worden uitgevoerd, zodat sommige werklozen kunnen botsen op consultants die zeer strikt zijn in hun interpretatie, terwijl anderen consultants kunnen treffen die weinig voordeel zien in de eisen en ze daarom ook niet strikt opvolgen. Door de flexibiliteitseisen niet van nabij op te volgen, kunnen werklozen met eenzelfde achtergrond een verschillende behandeling krijgen. Ongelijke situaties nopen inderdaad tot ongelijke behandelingen, maar het is rechtvaardiger wanneer gelijke situaties ook effectief gelijk worden aangepakt. Elk (werklozen)beleid is best ondubbelzinnig en duidelijk, zodat werklozen weten wat te verwachten en hoe zich te gedragen, en niet onderworpen zijn aan willekeur. Daarom pleiten we om de navolging van de flexibiliteitseisen beter te monitoren zodat een beter beeld verkregen wordt van hoe deze eisen daadwerkelijk worden uitgevoerd, opgelegd en gesanctioneerd. Dit stelt toekomstige onderzoekers ook beter in staat om het totale effect van een gekozen beleid in kaart te brengen.

Definiëren van de passende dienstbetrekking

In het voorliggende onderzoek naar de flexibiliteitseisen werden de drie voornaamste dimensies voor het bepalen van een passende dienstbetrekking in rekening genomen, namelijk jobinhoud, pendelafstand en loon. De keuze voor deze dimensies werd ingegeven door de vergelijkbaarheid tussen de landen aan de hand van beschikbare gegevens hierover. Op basis van deze dimensies blijkt dat de landen onderling sterk verschillen in de criteria die gehanteerd worden voor het bepalen van een

passende dienstbetrekking. Daarnaast zijn er echter diverse andere criteria die ingezet kunnen worden om een passende dienstbetrekking te omschrijven en die aldus ingeroepen kunnen worden om een job al dan niet te weigeren. We denken hierbij onder meer aan de fysieke of mentale mogelijkheden van de werklozen, familiale omstandigheden, werk-omstandigheden (bijvoorbeeld nachtwerk), arbeidsduur en andere werkbaarheidscriteria. Een aantal van deze criteria komt weliswaar aan bod in de onderzochte landen, maar dit gebeurt in wisselende en vaak moeilijk te objectiveren configuraties waardoor een vergelijking tussen de landen op basis van deze criteria zeer moeilijk is. Niettegenstaande deze criteria buiten het gezichtsveld van deze comparatieve studie vallen, zijn het wel elementen die de nodige aandacht verdienen bij het (her)definiëren van een passende dienstbetrekking, bij het onderzoek naar de impact van de flexibiliteitseisen en bij de monitoring van de uitvoering en sanctionering ervan.

Sarah Vansteenkiste
Wim Herremans
Steunpunt WSE

Bibliografie

- Baldwin, R., & Wyplosz, C. (2004). *The economics of European integration* (pp. 458). Mc Graw Hill.
- Grubb, D. (2001). Eligibility criteria for unemployment benefits. In *OECD. Labor market Policies and the Public Employment Service* (pp.187-216). Paris: OECD Publishing.
- Hasselpflug, S. (2005). Availability criteria in 25 countries. *Danish Ministry of Finance Working Paper, 12*. Copenhagen.
- OECD. (2006). *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Mortensen, D. (1977). Unemployment insurance and job search decisions. *Industrial and Labor Relations Review, 30*, 505-517.
- Mortensen, D. (1990). A structural model of unemployment insurance benefit effects on the incidence and duration of unemployment. In Y. Weisse & G. Fishelson (Eds.) *Advances in the theory and measurement of unemployment* (pp. 57-81). London: Macmillan.
- Vansteenkiste, S. (2014). *Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers* (PhD Thesis). Leuven: KU Leuven.
- Venn, D. (2012). *Eligibility criteria for unemployment benefits: Quantitative indicators for OECD and EU Countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers), 131. Paris: OECD Publishing.